Die Entlassung der Arbeitnehmer nach dem Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920.

Auszug

aus der

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der

Hohen juristischen Fakultät der Philipps-Universität Marburg

vorgelegt von

Erwin Rocholl
Referendar aus Cassel.

Berichterstatter: Professor Dr. André.

Marburg
R. Friedrich's Universitäts-Buchdruckerei (Inhaber Karl Gleiser)
1923.

Das Anwendungsgebiet der Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes vom 4. Februar 1920 über die Entlassung der Arbeitnehmer und den Einfluß derselben auf die Entlassung ist nicht so groß wie im allgemeinen angenommen wird. Es ist persönlich und sachlich genau umgrenzt und eingeschränkt. Zunächst finden die Bestimmungen wie alle des Betriebsrätegesetzes nur auf die Arbeitnehmer nach der Definition in den §§ 11—12 des Gesetzes Anwendung. Es scheiden also von vornherein alle Beamten aus und alle Angestellten, die sich in einer leitenden Stellung befinden und in Wirklichkeit die Funktionen eines Arbeitgebers ausüben.

Sachlich ist das Anwendungsgebiet weiterhin beschränkt auf die Fälle, in denen eine wirkliche Kündigung erfolgt ist, was sich allein schon aus dem im Gesetz gebrauchten Ausdruck Kündigung ergibt.

Im Einzelnen kennt das Gesetz eine Mitwirkung der Arbeitnehmer in direkter und indirekter Form bei der Entlassung in vier Fällen. Bei der Entlassung von einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern, bei einer aus bestimmten Gründen erfolgten Entlassung eines einzelnen Arbeitnehmers, dann bei der Entlassung von Mitgliedern der Betriebsvertretungen und schließlich bei der Entlassung von neu eingestellten Personen.

Die Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Entlassung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern hat nur geringe Bedeutung. Das Gesetz läßt sie nur unter bestimmten Voraussetzungen zu und sie besteht lediglich darin, daß der Arbeitgeber nach dem § 74 B. R. G. verpflichtet ist sich vor der Vornahme von größeren Entlassungen möglichst längere Zeit vorher mit der in Betracht kommenden Betriebsvertretung ins Benehmen zu setzen. Das Insbenehmensetzen hat zu erfolgen über die Art und den Umfang der vorzunehmenden Entlassungen sowie die Vermeidung von Härten bei denselben.

Der § 74 hat also nur eine sehr geringe Bedeutung und vor allem vom Standpunkt der Arbeitnehmer ist die vom Gesetz gefundene Lösung als durchaus unzureichend anzusehen.

Erheblich größere Bedeutung kommt dagegen dem in den §§ 84 ff. geregelten Einspruchsverfahren zu. Es will dem einzelnen Arbeitnehmer die rechtliche Möglichkeit geben die gegen ihn ausgesprochene Entlassung aus sozialpolitischen Gesichtspunkten heraus nachprüfen zu lassen.

Um einen Mißbrauch mit dem Einspruchsrecht zu vermeiden ist die Möglichkeit Einspruch einzulegen vom Gesetz sachlich und zeitlich beschränkt worden. Zeitlich insofern als das ganze Verfahren an die Wahrung von bestimmten Fristen geknüpft ist, sachlich, indem der § 84 den Einspruch nur unter bestimmten Voraussetzungen zuläßt und der § 85 die Einspruchsmöglichkeit bei Vorliegen von bestimmten Voraussetzungen ausschaltet. Diese Bestimmungen sind so einschneidend, daß man ruhig sagen kann, daß hierin der Schwerpunkt des ganzen Verfahrens ruht.

Im einzelnen besteht das Recht auf Nachprüfung der Entlassung von sozialpolitischen Gesichtspunkten heraus zunächst nach § 85 Abs. I nicht, wenn es sich um eine sogenannte Tendenzkündigung handelt. Allerdings ist hierbei bei einem etwa eingeleiteten Verfahren immer noch eine Nachprüfung notwendig, nicht nur, ob eine solche Tendenzkündigung vorliegt, sondern auch noch, ob sie berechtigt ist. Das Vorliegen einer Tendenzkündigung macht also den Einspruch nicht von vornherein aussichtslos.

Weiterhin besteht das Einspruchsrecht nach § 85 Abs. II nicht, wenn es sich um eine sogenannte Pflichtentlassung handelt, d. h. um eine solche, zu der der Arbeitgeber durch Gesetz oder Tarifvertrag gezwungen wird. Ebenso findet keine Nachprüfung der Entlassung statt, wenn sie durch eine ganze oder teilweise Stillegung des Betriebes erforderlich. Wenn der Arbeitgeber sich auf einen dieser Gründe stützt, hat im Gegensatz zu § 85 Abs. II lediglich nur eine Prüfung stattzufinden ob der Grund vorliegt oder nicht, dagegen ist die sonstige Berechtigung des Einspruchs nicht weiter nachzuprüfen.

Dieselbe einschränkende Wirkung wie der § 85 hat der § 84 mit der Aufzählung der fünf Gründe auf die der Einspruch allein erfolgreich gestützt werden kann. Der erste Grund ist das Vorliegen des Verdachtes einer Tendenzkündigung, bei dem die Stellung des Arbeitnehmers durch die Forderung des Nachweises eines bloßen Verdachtes besonders erleichtert ist.

Der zweite Einspruchsgrund des § ist, wenn die Kündigung ohne Angabe von Gründen von seiten des Arbeitgebers erfolgt ist.

Nach Ziffer 3 des § 84 endlich kann der Einspruch darauf gestützt werden, daß die Kündigung deshalb erfolgte, weil der Arbeitnehmer sich weigerte dauernd andere Arbeit zu verrichten als die bei der Einstellung vereinbarte. Bei richtiger und milder Auslegung, die davon auszugehen hat, daß jeder Arbeitgeber in die Lage kommen kann von seinem Arbeitnehmer andere Arbeit zu verlangen fällt dieser Grund mit dem Generaleinspruchsgrund der Ziffer 4 zusammen und stellt sich nur als eine besondere Hervorhebung dieses einzelnen Falles dar.

Die Ziffer 4 endlich, läßt den Einspruch immer dann zu, wenn die Kündigung sich als eine unbillige nicht durch die Verhältnisse des

Betriebes bedingte Härte darstellt. Man wird aber die Entlassung immer nur dann als eine unbillige Härte ansehen, wenn sie mit der allgemeinen Verkehrsauffassung und den Gepflogenheiten bestimmter Berufskreise in völligem Widerspruch steht.

Die Bedeutung des fünften Einspruchsgrundes im § 84 Abs. II dagegen ist nicht ohne weiteres klar. Bei verständiger Würdigung der ganzen Tendenz des Gesetzes kann man aber nur zu der Auslegung kommen, daß er deshalb Aufnahme im Gesetz gefunden hat, damit die Arbeitgeber sich durch Vorschützen eines wichtigen Grundes nicht einfach dem Einspruchsverfahren entziehen können.

Das unter Stützung auf einen dieser Einspruchsgründe eingeleitete Verfahren selbst zerfällt in drei Teile:

1. in die Prüfung des Einspruchs durch den Gruppenrat,
2. in die Verhandlungen zur Herbeiführung einer Verständigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Gruppenrat,
3. in das Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß.

Der erste Teil besteht darin, daß der Gruppenrat in einer Vollsitzung prüft nach der formellen Seite, ob die fünftägige Frist des § 84 gewahrt ist, und nach der materiellen Seite hin, ob der Einspruch auf einen der Gründe des § 84 gestützt ist und nicht einer der Ausschlußgründe des § 85 vorliegt. Auf Grund dieser Prüfung hat der Gruppenrat zunächst von sich aus eine Entscheidung zu fällen und entweder den Einspruch für begründet zu erklären oder ihn für unbegründet zu erklären und damit das Verfahren zum endgültigen Abschluß zu bringen.

Im ersteren Fall hat er, und damit beginnt der zweite Teil des Verfahrens, den Versuch zu machen durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber eine Verständigung herbeizuführen. Das Laufen der für diese Verständigungsverhandlungen vorgesehene Frist von 7 Tagen beginnt wie sich der überwiegende Teil der Wissenschaft und auch die Praxis richtig ausgesprochen hat von dem auf den Tag der ersten Verständigungsverhandlung zwischen dem Arbeitgeber und dem Gruppenrat folgenden Tag. Kommt während des so berechneten Zeitraums eine Einigung zwischen Gruppenrat und Arbeitgeber nicht zustande, so muß binnen einer weiteren Frist von 5 Tagen durch den Gruppenrat oder den betroffenen Arbeitnehmer der Schlichtungsausschuß angerufen werden. Dieser hat dann über den Einspruch im gesetzlichen Schlichtungsverfahren zu entscheiden.

Ist der Einspruch dagegen auf einen der Gründe § 84 Abs. I gestützt so hat der Schlichtungsausschuß ohne weiteres in das eigentliche Verfahren einzutreten. Nach Prüfung der formellen Erfordernisse insbesondere ob die Formen und Fristen des § 84 ff. gewährt sind und ob auch der Verständigungsversuch mit dem Arbeitgeber vorangegangen ist, hat er den Einspruch für gerechtfertigt oder ungerechtfertigt zu erklären. Im ersteren Fall ist das Einspruchsverfahren endgültig erledigt, im letzteren hat der Schlichtungsausschuß gleich-

zeitig auch auf die Folgen der getroffenen Entscheidung zu erkennen. Diese bestehen in der Auferlegung einer Art Wahlschuldverhältnisses an den Arbeitgeber dahingehend, daß er entweder den betroffenen Arbeitnehmer weiter beschäftigen muß oder an ihn eine vom Schlichtungsausschuß auch zahlenmäßig genau festzusetzende Entschädigung zahlen muß. Die Wahl, was von beiden er auf sich nehmen will, hat der Arbeitgeber binnen einer Frist von drei Tagen zu treffen, wobei ein Schweigen des Arbeitgebers ohne weiteres als Wahl der Weiterbeschäftigung gilt.

Die danach getroffene Entscheidung des Schlichtungsausschusses ist endgültig und schafft Recht zwischen den Parteien. Der Schlichtungsausschuß ist also die erste und letzte Instanz. Nur muß der Arbeitnehmer zur Erzwingung der Zahlung der ihm vom Schlichtungsausschuß zugebilligten Entschädigung noch die ordentlichen Gerichte, nicht Gewerbe- oder Kaufmannsgerichte, anrufen, um einen vollstreckbaren Titel zu erlangen. Ein Nichtgebundensein der Gerichte an den Schiedsspruch kommt nur in den Fällen in Frage, in denen in sinngemäßer Anwendung die Voraussetzungen des § 257 C.P.O. für die Nichtigkeitsklage gegeben sein würden.

Außerdem hat das Gesetz noch Bestimmungen darüber getroffen, daß der Arbeitgeber, auch wenn er die Weiterbeschäftigung wählt, dem Arbeitnehmer auch für die Zeit bis zu dieser Wahl eine angemessene Entschädigung unter sinngemäßer Anwendung des § 615 B.G.B. zu zahlen hat. Ferner hat das Gesetz noch dem Arbeitnehmer die Möglichkeit gegeben, die Weiterbeschäftigung für den Fall abzulehnen, daß er einen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat. Um jede Unsicherheit zu vermeiden, muß der Arbeitnehmer allerdings diese Ablehnung binnen einer Woche dem Arbeitgeber mitteilen.

Die dritte Form der Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Entlassung von Arbeitnehmern ist die bei der Entlassung von Mitgliedern der Betriebsvertretungen. Dieses Recht gibt das Gesetz in den §§ 96 ff. unter denselben Ausschlußgründen des § 85 sogar auch schon bei bloßen Versetzungen solcher Arbeitnehmer von einem Betriebsteil in den anderen. Dieses weitgehendste Mitwirkungsrecht besteht darin, daß die Entlassung eines solchen Betriebsvertretungsmitgliedes zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung der betreffenden Betriebvertretung oder, falls es sich um einen Betriebsobmann handelt, der der Mehrheit der Belegschaft des Betriebes bedarf Bei fristloser Kündigung aus wichtigem Grund ist allerdings auch in einem solchen Fall nur der Einspruch gemäß § 84 ff. gegeben. Zur Einschränkung des § 96 ff. gibt § 97 allerdings dem Arbeitgeber die Möglichkeit, den Schlichtungsausschnß anzurufen, der dann die Entlassung zu prüfen hat.

Auf Grund des § 81 ff. endlich kann der Gruppenrat nämlich Neueinstellungen in einem besonderen Verfahren dahin nachprüfen lassen, ob sie im Widerspruch zu etwa mit dem Arbeitgeber ver-

einbarten Richtlinien stehen. Der Schlichtungsausschuß kann dann gegebenfalls entscheiden, daß der Arbeitsvertrag mit der Verkündigung der Entscheidung als gekündigt gilt.

Zusammenfassend ist zu sagen, daß die Bestimmungen des B.R.G. über die Mitwirkung der Arbeitnehmer bei Entlassungen keineswegs ein Mitbestimmungsrecht, sondern eigentlich nur ein sehr bescheidenes Mitwirkungsrecht geben. Sie sind daher vom Standpunkt des Arbeitnehmers unbedingt als unzureichend anzusehen zumal auch das einschneidenste Mitwirkungsrecht des § 96 ff. durch den § 97 eingeschränkt ist. Jedenfalls sind die ganzen Bestimmungen auch vom unparteiischen Standpunkt aus gesehen nur als ein Versuch einer Lösung anzusehen und eine endgültige Lösung der ganzen Fragen durch ein zusammenfassendes Arbeitsrechtgesetzbuch ist als dringend notwendig zu betrachten.